



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS: UM OLHAR SOBRE A LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA BRASILEIRA**

Tania Maria Schardong

Lajeado, novembro de 2017

Tania Maria Schardong

**BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS: UM OLHAR SOBRE A LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA BRASILEIRA**

Artigo apresentado na disciplina de Trabalho de Curso II, na linha de formação específica em Administração de Empresas da Universidade do Vale do Taquari - Univates, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Ma. Evania Schneider

Lajeado, novembro de 2017

# BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS: UM OLHAR SOBRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Tania Maria Schardong<sup>1</sup>

Evania Schneider<sup>2</sup>

**Resumo:** A flexibilização dos Planos de Benefícios, adaptados às prioridades e desejos individuais, é uma tendência crescente no contexto organizacional brasileiro. Contudo, há que se observar com cuidado a natureza jurídica que permeia a implantação desses planos em virtude da legislação trabalhista vigente no país. Desta forma, este artigo tem como objetivo investigar a percepção de profissionais do meio jurídico e de fiscalização sobre Programas de Benefícios Flexíveis e sua aplicação à legislação brasileira. A metodologia de pesquisa foi de caráter exploratório e abordagem qualitativa, tendo sido utilizadas entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo como técnica de coleta e análise de dados. A análise foi realizada a partir do aporte teórico de alguns autores como Benhame, Bohlander, Dessler, Garcia, Lacombe, Marras, Souza, Wood Junior e Picarelli Filho, somado às respostas obtidas nas entrevistas. O estudo permitiu concluir que, são passíveis de flexibilização e que não configuram salário utilidade, somente os benefícios expressamente previstos no § 2º do Artigo 458 da CLT e no § 5º introduzido ao Artigo 458 da CLT, através da Lei 13467/2017. A flexibilização de benefícios, revela-se legítima quando o programa adotado apresenta regras claras e objetivas, documentação formalizada e de conhecimento prévio e inquestionável dos funcionários, e para uma maior segurança jurídica, seja negociado por meio de negociações coletivas, reconhecidas pela Constituição Federal e pela Consolidação da Leis do Trabalho – CLT.

**Palavras-chave:** Remuneração. Benefícios Flexíveis. Legislação.

## 1 INTRODUÇÃO

A evolução nas áreas de remuneração é tema de importantes discussões sobre a gestão do conjunto remunerativo nas organizações. Uma das formas básicas e mais comuns de remuneração estratégica adotada pelas organizações brasileiras são os programas de benefícios, que tem por objetivo proporcionar melhor qualidade de vida aos trabalhadores e que podem tornar-se determinantes na confirmação de uma oferta de emprego ou na permanência na organização.

Parcela significativa dos custos das organizações, os benefícios tradicionais, que nem sempre atendem as necessidades individuais, abrem espaço para uma nova concepção onde a

---

<sup>1</sup> – Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas (UNIVATES). Graduanda em Administração de Empresas da Universidade Vale do Taquari - Univates, Lajeado/RS. E-mail: tania.schardong@gmail.com

<sup>2</sup> – Mestre em Administração (UFRGS). Esp. em Gestão e Formação de Recursos Humanos (ULBRA.). Professora da Universidade Vale do Taquari - Univates, Lajeado/RS. E-mail: evania@univates.br

flexibilização permite ao funcionário escolher entre os benefícios ofertados, aqueles que mais atendem suas necessidades específicas, evitando também gastos desnecessários à organização.

Contudo, a natureza jurídica que permeia a implantação de uma política de benefícios flexíveis deve ser observada com cuidado, uma vez que a legislação trabalhista brasileira considera salário utilidade toda vantagem concedida pelo empregador a título de gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado. Neste sentido, torna-se imprescindível a compreensão da legislação e o entendimento de profissionais da esfera jurídica e de fiscalização sobre a implantação de programas de benefícios flexíveis nas organizações.

Diante do exposto, o presente estudo foi norteado pelo seguinte questionamento: Qual a percepção de profissionais do meio jurídico e de fiscalização sobre Programas de Benefícios Flexíveis e sua aplicação à legislação brasileira? Para responder ao problema de pesquisa definiu-se como objetivo geral investigar a percepção de profissionais do meio jurídico e de fiscalização sobre Programas de Benefícios Flexíveis e sua aplicação à legislação brasileira, e como objetivos específicos: (i) identificar a importância dos benefícios concedidos pelas organizações; (ii) compreender a possibilidade de flexibilização dos programas de benefícios; (iii) verificar os principais aspectos jurídico-legais que permeiam a implantação de benefícios flexíveis nas organizações.

Quanto a metodologia, a pesquisa foi de caráter exploratório e abordagem qualitativa, cuja coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas (presenciais e por e-mail), apoiadas por um roteiro prévio composto por questões abertas, realizada com 7 profissionais do meio jurídico e de fiscalização, e para a análise dos dados coletados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo.

## **2 REVISANDO A LITERATURA**

### **2.1 Os benefícios no contexto organizacional**

Os benefícios, segundo Wood Junior e Picarelli Filho (2004), respondem por uma parte considerável da remuneração total. Seu custo é significativo e tem-se expandido ao longo dos últimos anos tanto na inclusão de novos itens quanto a ampliação dos itens existentes, motivo pelo qual merece constante atenção das organizações.

Os autores ressaltam também, que os benefícios impactam diretamente sobre a qualidade de vida dos funcionários e sua segurança atual e futura, vindo a tornar-se um importante fator de decisão na sua permanência na empresa ou na aceitação de uma nova oportunidade de trabalho.

Conhecido por salário indireto, um programa de benefícios interessa tanto as organizações por possibilitar uma maior competitividade no mercado de captação de profissionais, quanto ao trabalhador por garantir-lhe mínimas condições de bem-estar. Desta forma, a remuneração competitiva das organizações motiva seus trabalhadores ao desenvolvimento e estimula a maximização de resultados (MARRAS; MARRAS NETO, 2012).

Os autores destacam ainda, que a complementação da remuneração dos trabalhadores por meio de um programa de benefícios é de suma importância, pois podem ser percebidos como vantagens a título de pagamento adicional de salários.

Dessler (2014, p. 304) afirma que os benefícios, ao lado de salários e outros incentivos, “são o terceiro grande componente das recompensas totais”, cujos pagamentos financeiros ou não financeiros indiretos são ofertados espontaneamente pelos empregadores aos seus empregados para que continuem trabalhando na empresa.

O desafio das organizações diante de um ambiente de profundas transformações, em que o ser humano pode ser ou não um agregador de valor, no posicionamento de Souza et al. (2005, p. 23): “consiste em projetar sistemas de recompensas que ao mesmo tempo, motivem o desempenho de alto nível sem tornar os custos proibitivos”.

Para Bohlander, Snell e Sherman (2003, p. 311), os programas de benefícios objetivam “aprimorar a satisfação do funcionário no trabalho, atender aos requisitos de saúde e segurança, atrair e motivar os funcionários, reduzir a rotatividade e manter uma posição competitiva favorável”. No entanto, segundo os autores, seus custos devem ser considerados e estimados ao desenvolver-se um plano de benefícios.

## **2.2 Um retrato dos benefícios adotados por empresas brasileiras**

Conforme Marras (2002) os benefícios classificam-se em compulsórios e espontâneos. Os benefícios compulsórios são aqueles exigidos por lei ou norma coletiva, tais como, salário-

família, salário-maternidade, férias, 13º salário e complemento de auxílio-doença. Já os benefícios espontâneos, são todos aqueles oferecidos por liberalidade da empresa, com foco principal no atendimento e satisfação das necessidades do funcionário, na sua retenção e na atração de novas profissionais no mercado de trabalho.

Os benefícios espontâneos concedidos pelas organizações brasileiras segundo Marras (2002), geralmente são classificados no nível estratégico, tático e operacional:

Para o nível estratégico, presidente, vice-presidente, diretores e gerentes de primeira linha, o autor cita os seguintes benefícios: Automóvel para uso próprio 24 horas com todas as despesas pagas (combustível, seguro, etc.); segundo automóvel para as famílias nas mesmas condições; cartão de crédito; aluguel da residência; pagamento de empregadas domésticas; pagamento de vigias (para a residência); viagem de férias ao exterior extensivo à família; plano de complementação de aposentadoria; bônus anual e ações da companhia.

Ao nível tático, relacionado ao grupo gerencial tático, e igualmente ao estratégico, aponta benefícios especiais como: plano especial de assistência médica; seguro de acidentes pessoais; refeitório e menus especiais; estacionamentos reservados; horários flexíveis; *check-up* médico periódico e assistência odontológica.

E ao nível operacional, relaciona benefícios básicos compostos por: refeitório ou tíquete-restaurant subsidiados; plano *standart* de assistência médica; seguro de vida em grupo; transporte subsidiado e cesta básica.

Segundo pesquisa realizada em 2001, com participação de 35 empresas da cidade de São Paulo, Marras (2002) demonstra que os benefícios concedidos aos seus empregados são: restaurante, assistência odontológica, assistência médica, seguro de vida, seguro acidentes pessoais, transporte, tíquete-refeição, bolsa de estudos, complemento de aposentadoria, veículo designado, pagamento de quilometragem e cesta básica.

De acordo com Deloitte apud Wood Junior e Picarelli Filho (2004), em pesquisa realizada em 2003 com cerca de 150 empresas dos estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Distrito Federal, os principais benefícios praticados no Brasil são: aluguel de casa, ambulatório na empresa, assistência jurídica, assistência médico-hospitalar, assistência odontológica, automóvel, auxílio-óptica, auxílio-alimentação, auxílio-doença, auxílio-educação, auxílio-farmácia, auxílio-refeição, *check-up*,

combustível, complementação e gratificação de férias (além do exigido legalmente), compra facilitada de produtos ou serviços, cooperativas de consumo ou crédito, creche, empréstimos, estacionamento, financiamentos, idiomas, instrução de filhos, lazer (clube, gremio recreativo, academia e colônia de férias), previdência complementar, seguros (seguros de vida em grupo, automóvel, residencial) e transporte.

A referida pesquisa apresenta, também, os benefícios mais frequentes e por nível hierárquico, a saber: Diretoria: assistência médico-hospitalar, auxílio-refeição, seguro de vida, assistência odontológica e automóvel; Gerência: assistência médico-hospitalar, auxílio-refeição, seguro de vida, idiomas e assistência odontológica; Universitários, Técnicos e Administrativos: assistência médico-hospitalar, auxílio-refeição, seguro de vida, auxílio-educação e idiomas.

Conforme Fahl (2015), em pesquisa realizada em 2014 com 17 empresas participantes do Grupo de Recursos Humanos do Vale do Taquari, no estado do Rio Grande do Sul, os benefícios concedidos são: plano de saúde, auxílio alimentação, auxílio educação, vale transporte, prêmio assiduidade, seguro de vida, auxílio farmácia, PPR – Programa de Participação nos Resultados, previdência privada, plano odontológico, compra de produtos a preço de custo, adicional de faca, café da manhã e lanche da tarde, quinquênio, cursos, palestras e *workshops*. A autora refere ainda que os planos de saúde, auxílio alimentação e auxílio educação são os benefícios mais frequentes oferecidos pelas empresas participantes.

Segundo a multinacional de recrutamento especializada em seleção de executivos Page Personnel apud Dessler (2014), a lista de benefícios que entra na mesa de negociações na hora da contratação evoluiu e acompanha os avanços da economia e do mercado de trabalho brasileiro. Embora os benefícios de praxe se sustentem (planos de saúde e previdência privada, 14º salário e participação nos lucros), outros pedidos vem sendo incorporados, como opção por carro da companhia, bolsas de estudo e ações dos grupos empresariais de capital aberto. A constatação fundamenta-se em pesquisa realizada com cerca de 1.800 profissionais brasileiros, cuja média de idade baixa entre 20 e 30 anos, aponta para uma tendência duradoura no mercado. A mesma pesquisa alerta ainda que, benefícios como “subsídios para alimentação” e “reembolsos para transporte” deixam de ser listados como atrativos na hora da contratação.

### 2.3 Flexibilização dos benefícios – nova forma de motivação

Bohlander, Snell e Sherman (2003, p. 312) argumentam que, para que os programas de benefícios atinjam seus objetivos, devem refletir as contínuas e significativas mudanças na sociedade e na composição e nos estilos de vida da força de trabalho, que requerem o desenvolvimento de novos benefícios. Neste sentido há uma tendência aos planos de benefícios flexíveis, também conhecidos como planos cafeteria ou *self-service*, prática muito comum nos Estados Unidos. As empresas americanas, além de um pacote básico de benefícios como, seguro de vida e saúde, licença por doença e férias, oferecem também outras opções em que o funcionário seleciona o benefício que lhe for mais valioso. Nesta sistemática, “os funcionários recebem um número específico de créditos que podem usar para comprar quaisquer outros benefícios que precisarem”.

Para Marras (2002, p. 214), a prática da flexibilização de benefícios é relativamente nova. Ela permite ao empregado escolher aqueles que mais lhe sejam interessantes, com a vantagem da isenção do imposto de renda. “Esse modelo pressupõe uma empresa transparente, empregados responsáveis e uma relação aberta entre as partes, de forma a possibilitar as análises e discussões sobre a relação custo-benefício de ambos”. O autor refere que o mercado pratica a flexibilização com maior frequência os benefícios mais caros, a exemplo dos planos de saúde, aposentadoria especial ou outros, no entanto:

Há empresas que permitem que seus funcionários que optam por essa prática criar uma cesta de benefícios do seu interesse a partir de um “menu” composto de dezenas de itens, previamente valorizados, dando a esses funcionários a possibilidade de escolher não só o tipo de benefício que desejam, mas também o valor total a ser inserido no cálculo de sua remuneração (MARRAS, 2002, p. 214).

Os planos flexíveis, no entendimento de Wood Junior e Picarelli Filho (2004, p. 88), “dão aos funcionários a opção de escolher, entre os benefícios disponíveis, aqueles que são mais adequados ao seu perfil, condição familiar e estilo de vida”. É uma alternativa que muda radicalmente as relações entre a empresa e seus funcionários. Além de imprimir um estilo gerencial mais moderno e aberto, reforça os traços culturais e permite maior percepção de valor pelo funcionário, enfatizando que:

A flexibilização dos planos de benefícios é um caminho sem retorno. Tal flexibilização é coerente com o conceito de remuneração estratégica e com todas as tendências mais recentes de modernização da gestão de recursos humanos. Os benefícios também podem ser uma fonte de vantagem competitiva, ajudando a empresa a atrair e reter os funcionários que deseja (WOOD JUNIOR; PICARELLI FILHO, 2004, p. 90).

Os autores afirmam também que, a flexibilização de um pacote de benefícios pode assumir cinco formas:

- **Tradicional:** a empresa oferece um conjunto de benefícios a todos os profissionais, com distinção por nível hierárquico, sem opção de escolha, apenas a possibilidade de inclusão de alguma cobertura adicional;
- **Flexibilização parcial:** parte dos benefícios é determinada pela empresa e concedida a todos, a exemplo de plano de saúde, podendo ser complementado, segundo uma lista prévia ofertada pela mesma, de acordo com as necessidades do funcionário, seu nível hierárquico ou salarial;
- **Modular:** a empresa oferece opções de “pacotes fechados” de benefícios e o funcionário escolhe qual que seja mais conveniente;
- **Menu de opções:** limitado por critério de pontos, neste modelo a empresa oferece uma relação de benefícios, determina o custo e o funcionário pode escolher a composição de seu plano de acordo com suas necessidades e preferências pessoais;
- **Escolha livre:** o funcionário escolhe qualquer benefício oferecido pelo mercado e a empresa define um valor de acordo com o nível hierárquico ou salarial e o reembolsa, até o limite estipulado.

Lacombe (2011) reforça a ideia de que adaptar os benefícios às prioridades e desejos individuais, concedendo os que eles realmente valorizam, causam satisfação e motivação às pessoas que trabalham na empresa.

Entretanto, segundo a HuggardCaine Consultoria (2006), para avaliar os impactos da implantação de um programa de benefícios flexíveis, tanto na gestão como na satisfação dos funcionários, é necessário realizar um estudo de viabilidade, considerando: os benefícios oferecidos pela empresa e os oferecidos pelo mercado; a demografia de sua população incluindo a distribuição e os dependentes; os custos atuais e atribuição de pontos para os mesmos; o novo programa de Benefícios Flexíveis com créditos por funcionário; a sugestão de novos benefícios e sua pontuação; as regras de controle e a análise do impacto financeiro e futuras migrações.

## 2.4 Benefícios flexíveis e a legislação brasileira

Benhame (2006) afirma que, ao adotar um modelo de benefícios flexíveis a exemplo de outros tantos componentes das relações de trabalho que estão sujeitos à legislação trabalhista brasileira, a organização deve atentar-se em como as implicações legais podem favorecer ou desfavorecer sua implantação.

Sempre que a empresa implanta uma política de benefícios deve se preocupar com a natureza jurídica desse fornecimento. A legislação trabalhista considera salário utilidade as vantagens fornecidas ao empregado e que configurem uma economia de seus gastos quando tais vantagens não são fornecidas como ferramentas ou instrumentos de seu trabalho. Há ainda que se analisar e evitar a configuração de prejuízo ao empregado dos benefícios atuais (BENHAME, 2006, texto digital).

Conforme a autora, em virtude de jurisprudências, alguns benefícios que pudessem configurar salário utilidade foram excluídos na nova redação do artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a saber:

I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V - seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI - previdência privada;

Todavia, preceitua o Artigo 458, § 2º da CLT que, indiferente da forma de fornecimento desses benefícios, “[...] havendo ou não co-participação do empregado, desde que efetuada sua opção pela participação por escrito e expressamente autorizado por ele os descontos em folha, os benefícios acima não configuram salário utilidade”.

A principal condição para que a utilidade seja considerada salário, segundo Garcia (2016, p. 276), “[...] é o caráter de contraprestação pelo serviço prestado. Se a prestação é fornecida para o trabalho, não tem natureza salarial, caso seja pelo trabalho, considera-se salário utilidade”. Também, conforme o *caput* do artigo 458 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho considera-se salário apenas quando a utilidade é fornecida habitualmente. Dessa

forma, os dois requisitos simultâneos, não somente a concessão mas também a habitualidade no fornecimento da utilidade, geram a natureza salarial.

Para Garcia (2016, p. 280), “a ausência da natureza salarial de certas utilidades é uma forma de incentivar a concessão da utilidade pelo empregador”. Sem essa caracterização, o empregador tem uma disposição maior em fornecer tais vantagens, o que beneficia o próprio empregado. Nesse sentido, a própria legislação, por meio da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, que modificou o artigo 458, § 2º, da CLT, excluindo a natureza salarial de diversas utilidades concedidas pelo empregador, quais sejam: vestuários, equipamentos ou outros acessórios utilizados para realização do trabalho; educação incluindo matrícula, anuidade, livros e material didático; transporte ao local de trabalho; assistência médica, hospitalar e odontológica; seguros de vida e de acidentes pessoais; previdência privada; vale cultura.

Assim também, por meio do Artigo 3º da lei 6.321/1976, regulamentada pelo Decreto 5/1991, a alimentação do trabalhador inserida no PAT Programa de Alimentação do Trabalhador não apresenta natureza salarial, bem como, o Artigo 2º da Lei 7.418/1985, regulamentada pelo Decreto 95.247/1987, estabelece que o vale-transporte não tem natureza salarial. O inciso I da Súmula 367 do TST – Tribunal Superior do Trabalho estabelece ainda que:

A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares (GARCIA, 2016, p. 276).

Sobre a migração e flexibilização de benefícios atuais, HuggardCaine Consultoria (2006) afirma que, o Artigo 468 da CLT determina que os benefícios não podem ser retirados, porém não proíbe a redução ou a substituição, e recomenda que, para atender a legislação, a empresa ofereça benefícios reconhecidos pelo INSS como saúde, alimentação, transporte, educação, vida e previdência. Ao optar por outros, diferentes dos mencionados, deverá a organização sujeitar-se ao pagamento dos tributos e impostos pertinentes. Sugere, também, que a empresa implante ferramenta adequada e específica para o gerenciamento e o controle do programa, uma vez que administrar um programa “Flex” é muito complexo e trabalhoso.

Segundo Benhame (2006), o programa não pode gerar diferenças de oportunidades, devendo-se fixar os benefícios passíveis de escolha por faixa salarial, a fim de evitar alteração prejudicial ao funcionário. Sugere, também, atenção redobrada ao fornecimento de benefícios de natureza salarial não afastada pela lei, fornecendo-os somente quando necessários ao

exercício da função, como automóvel, celular ou *laptop*, sendo que tais benefícios não devem fazer parte do pacote de benefícios flexíveis.

Para evitar a configuração de prejuízo ao empregado, e minimizar o risco de eventual pagamento de diferenças a título de nulidade da alteração (artigo 468 da CLT), o programa deve ser divulgado clara e amplamente, e a opção do funcionário documentada de forma escrita e arquivada em seu prontuário.

Aconselha a autora que, para maior segurança da empresa, a alteração da forma de concessão dos benefícios seja negociada por meio de instrumento coletivo, uma vez que o artigo 462 da CLT considera indevidos os descontos não previstos em lei ou contrato coletivo (acordo ou convenção). “O Acordo Coletivo deve prever as formas de opção: autorização de desconto, exercício da opção, eventual alteração, e outros elementos previstos em lei” (BENHAME, 2006).

A reforma trabalhista, através da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrará em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, prevendo em seu Artigo 457, Parágrafo Segundo que:

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajudas de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

A mesma Lei, em seu Parágrafo Quarto, confere natureza de prêmio a diversas liberalidades concedidas pelo empregador ao empregado, estabelecendo que:

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Bem como, introduz o Parágrafo Quinto, que determina que:

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei 8.212 de 14 de julho de 1991.

Estabelece ainda, em seu Artigo 611, que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”, quando dispuserem sobre as situações específicas previstas na Lei, garantindo desta forma, mais autonomia e eficácia às negociações com os sindicatos.

### **3 MÉTODO DE PESQUISA**

Realizou-se pesquisa de caráter exploratório e abordagem qualitativa, com vistas a favorecer o aumento da experiência e uma melhor compreensão sobre o tema (CHEMIM, 2012). Buscou-se também “familiarizar-se com as pessoas e suas preocupações” (NASSER, 2008, p. 30), ao investigar a percepção de profissionais do meio jurídico e de fiscalização sobre programas de benefícios flexíveis e sua aplicação à legislação brasileira.

Como técnica de coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com um roteiro prévio composto por questões abertas, às quais puderam ser acrescentadas mais perguntas na medida em que ocorreram novos aspectos, sendo que as informações foram obtidas por e-mail ou face a face com os sujeitos de pesquisa (CHEMIM, 2012).

Os sujeitos do estudo totalizaram 7 profissionais do meio jurídico e de fiscalização. Destes, dois Advogados Trabalhistas que atuam junto a Sindicatos de Trabalhadores, nominados Advogados Trabalhistas e Sindicais – AT1 e AT2, dois Advogados Empresariais nominados AE1 e AE2, um Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, nominado Fiscal do MTE, um Procurador do Ministério Público do Trabalho, nominado Procurador do MPT e um Juiz do Trabalho, escolhidos por acessibilidade.

O contato inicial foi realizado por telefone, *e-mail*, *whatsapp* e pessoalmente, e a escolha dos entrevistados foi motivada pela qualificação e área de atuação específica. Ao serem informados sobre a finalidade da pesquisa todos manifestaram interesse em participar. As entrevistas presenciais foram realizadas individualmente no ambiente de trabalho dos entrevistados, sendo que ocorreram entre setembro e outubro de 2017. Elas foram gravadas com o consentimento dos participantes e transcritas posteriormente para a realização da análise. As entrevistas por e-mail foram salvas em arquivo próprio.

Quanto a análise de dados, utilizou-se a análise de conteúdo, técnica que trata os dados coletados objetivando a identificação do que será dito a respeito do tema (VERGARA, 2005). Os dados foram categorizados em unidades analíticas mais significativas por meio do

processo comparativo das respostas dos entrevistados e interpretados tendo em vista o problema de pesquisa e o referencial teórico.

O processo de análise das informações, orientadas pelo problema de pesquisa e obtidas durante as entrevistas, foi organizado a partir de três categorias principais: Importância dos benefícios concedidos pelas organizações; Possibilidade de Flexibilização de benefícios e Aspectos jurídico-legais que permeiam a implantação de benefícios flexíveis nas organizações. As categorias utilizadas foram apriorísticas, ou seja, as pesquisadoras possuíam antecipadamente, segundo interesses prévios, categorias pré-definidas (CAMPOS, 2004). O processo envolveu a análise de regularidades nas respostas dos entrevistados, evidenciando-se expressões que tiveram significados importantes na obtenção de respostas ao problema de pesquisa (GIL, 2012).

#### 4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Para responder ao objetivo principal, definiu-se três objetivos específicos: Importância dos benefícios concedidos pelas organizações, Possibilidade de Flexibilização de benefícios e Aspectos jurídico-legais que permeiam a implantação de benefícios flexíveis nas organizações, os quais apresentam-se a seguir, através de quadros comparativos das opiniões dos sujeitos da pesquisa.

Quadro 1 – Importância dos benefícios concedidos pelas organizações

Advogados Trabalhistas e Sindicais	AT1 - Acredita importante e que os sindicatos tem um papel importante nisso, que é de garantir que esses direitos cheguem até os trabalhadores. AT2 – Considera de extrema importância, e entende que, como sindicato, “temos que crescer por aí, porque atualmente os avanços em termos de salário estão cada vez mais difíceis”. Acrescenta ainda que, “são moeda de troca, sendo que os setores mais organizados percebem que ter isso na negociação facilita o fechamento da convenção”, e que o sindicato consegue mais vantagens para o trabalhador, evitando o aumento dos custos das empresas com obrigações fiscais e previdenciárias.
Advogados Empresariais	AE1 – Acredita “que se mostra uma tendência natural e inevitável por parte das empresas de ponta e que pretendem, efetivamente, se destacar no cenário de sua atuação e atrair talentos, de vez que entende refletir-se diretamente no ambiente de trabalho, na produtividade e na motivação dos empregados”. AE2 – “Os benefícios sociais oferecidos pelas empresas a seus colaboradores constituem-se de um meio extremamente importante e eficaz para a valorização e estímulo do seu quadro funcional”. Afirma também que, “empresas com gestão moderna oferecem diferentes tipos de benefícios a seus colaboradores, que vão além dos previstos na legislação e servem de atrativo para profissionais qualificados e também como fator de incentivo a permanência na organização”.
Fiscal do MTE	Entende que “toda ação, prêmio ou benefício com objetivo de valorizar o trabalhador é importante e deve ser incentivada e comemorada por todos os atores que lidam com as questões relacionadas ao direito do trabalho”, e que, “num país

	cuja sociedade é marcada pela forte concentração de renda, que mesmo durante um período de relativo crescimento econômico e sensação de “pleno emprego” (2003-2015) a renda dos 10% mais ricos equivalia a mais de 4 vezes a renda somada dos 50% mais pobres, é impensável não defender qualquer forma de restrição a possibilidade de concessão de benefícios à classe trabalhadora”.
Procurador do MPT	No seu entendimento os benefícios sociais “são uma forma de motivação do empregado e de melhoria de sua qualidade de vida”.
Juiz do Trabalho	Afirma que “a justiça do trabalho interpreta os benefícios de forma mais estrita e que não se pode interpretar ampliativamente aquilo que a Lei não garante no contrato mínimo”. Os benefícios devem ser limitados para que não caracterizem fraudes ou salário “por fora”. Alega que “o contrato de trabalho é um contrato de prestações recíprocas e tudo que se recebe, como regra geral, faz parte da remuneração”. Trata-se de “um contrato sinalagmático, ou seja, cada parte condiciona a sua prestação à contraprestação da outra, e a contraprestação faz parte de um conjunto de obrigações”.

Fonte: Da autora com base nas entrevistas

Conforme o Quadro 1 é possível verificar que o entendimento dos entrevistados é consoante quanto à importância dos benefícios concedidos pelas organizações aos seus colaboradores. No entanto, revela que é preciso estar atento à legislação trabalhista vigente e à natureza jurídica do seu fornecimento, uma vez que podem caracterizar fraudes ou enquadramento como salário utilidade (BENHAME, 2006).

Destaca-se a opinião do Advogado Empresarial AE2: *“é possível mencionar que a oferta de benefícios proporciona uma melhora na relação do colaborador com a organização, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e bem-estar individual de cada funcionário, além de aumentar a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, a sua produtividade”* (AE2).

A expressão do entrevistado, bem como as expressões destacadas no Quadro 1, corroboram as reflexões de Wood Júnior e Picarelli Filho (2004), de que os benefícios impactam diretamente na qualidade de vida dos funcionários, sendo fator de aceitação de novas oportunidades de trabalho ou de decisão de permanência na empresa. Igualmente, a revisão da literatura realizada por Marras e Marras Neto (2012) ratifica que, um programa de benefícios aumenta a competitividade e a maximização de seus resultados. Assim também, confirmam as colocações de Souza et al. (2005), de que é uma forma de projetar sistemas de recompensas que motivem o desempenho de alto nível sem tornar os custos proibitivos.

Desta forma, pode-se perceber que programas de benefícios complementam a remuneração dos trabalhadores, e constituem fontes de estímulo e valorização das pessoas no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a maximização dos resultados da organização.

Quadro 2 – Possibilidade de Flexibilização de benefícios

Advogados Trabalhistas e Sindicais	<p>AT1 – Afirma que a legislação não prevê a flexibilização de benefícios, mas entende que é possível se for da vontade dos trabalhadores, se estiver disponível para todos os empregados, se o programa for bem fundamentado e homologado pelo sindicato. Quanto a benefícios diferenciados por categoria, estratégico, tático ou operacional, entende que é factível. “Gerente, por exemplo, tem que ter mais qualificação. Daqui a pouco teria benefícios que nem tem interesse pra outra categoria, né? Nesse ponto eu acho que é válido. É como diz o ditado, tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais”. Pondera ainda, que: “a reforma da legislação trabalhista vai mexer muito nisso, e o sindicato vai estar à frente dessa situação para conseguir o melhor possível para o trabalhador”.</p> <p>AT2 – Observa que, para as empresas mais competitivas é um diferencial de mercado, que nos Estados Unidos é um definidor de contratações e que aqui no Brasil alguns empresários estão se atentando pra esse detalhe.</p> <p>Pressupõe ainda que, com um regramento claro, objetivo, que seja de domínio de todos os empregados e bem formalizado, é possível implantar programas de benefícios flexíveis nas organizações.</p>
Advogados Empresariais	<p>AE1 - Não vê dificuldade na flexibilização dos benefícios, muito embora acredite que esta sistemática deva ser adotada com critérios claros, objetivos e do conhecimento prévio inquestionável de parte dos empregados, isto de modo a evitar passivos trabalhistas posteriormente. Entende que o programa poderia ser por um sistema de pontuação, atribuindo uma escala de pontos para cada benefício, com a fixação de prazos, em relação aos quais ele teria que optar por este ou aquele. Acredita que um dos complicadores é o custo muito alto para a organização no caso da opção de poucos funcionários por um determinado benefício.</p> <p>Comenta ainda, que se faz necessário o uso da legislação geral, e para um respaldo maior, complementar isso através de acordo ou convenção coletiva.</p> <p>AE2 – Entende que a flexibilização é uma forma extremamente interessante de valorização do quadro funcional, que respeita as individualidades, necessidades e preferências de cada um.</p> <p>Revela que: “em consulta a artigos científicos acerca de benefícios flexíveis, é possível verificar relatos de empresas que gerenciam seus planos através de sistema de pontos atribuídos a cada empregado de acordo com a sua faixa salarial. Sendo assim, o empregado pode optar por benefícios que estejam dentro dos limites da sua faixa salarial, vinculado ao número de pontos que lhe são atribuídos. Outro aspecto a ser observado visando a diminuição de riscos, diz respeito a possibilidade de alteração de opções dentro de um determinado limite de tempo, a ser determinado pela própria empresa, sem permitir que alterações sejam realizadas fora dos prazos estabelecidos por ela”. Entende que “tal procedimento parece adequado, pois proporciona tratamento isonômico a funcionários que possuem a mesma faixa salarial, evitando assim alegações de discriminação”.</p> <p>Ressalta que, “eventual programa de flexibilização deve ter critérios claros e ser divulgado de forma ampla aos funcionários, a fim de que seja evitada a caracterização de prejuízo aos empregados, minimizando assim o risco de ocorrer nulidade da alteração contratual relacionada ao plano de benefícios”.</p>
Fiscal do MTE	<p>Embora nunca tenha analisado casos em que os benefícios poderiam ser escolhidos pelo empregado, exceto em se tratando de planos de saúde em que o empregado opte ou não pela assistência, ou o vale-transporte, em que manifeste a opção ou não, em tese não entende impossível. Mas alerta quanto ao tratamento tributário dessa parcela, exemplificando que o vale transporte é diferente de auxílio transporte ou vale-compras.</p> <p>Sustenta que o meio mais adequado para a implantação seja a negociação coletiva, com regras claras e negociadas, e com um estudo minucioso para não contrariar nenhuma legislação protetiva ou tributária. E ainda que, com o advento da reforma</p>

	trabalhista, prevalecendo o negociado sobre o legislado, as possibilidades passam a ser ainda maiores desde que a opção seja pela via da negociação coletiva.
Procurador do MPT	Entende que é possível flexibilizar os benefícios, embora ressalte que não há possibilidade de retirada de benefícios já concedidos anteriormente. “Se, todavia, significar acréscimo, ainda que de conteúdos diferentes para cada contrato, é possível sim, mas somente por outra norma coletiva, de alcance igual ou superior, negociada ou judicial”.
Juiz do Trabalho	<p>Acredita que a flexibilização é possível, desde que sejam somente aqueles benefícios que a Lei excepcionou expressamente ou tacitamente sua natureza, ou seja, aqueles previstos em Lei como indenizatórios, tais como, educação (matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático), assistência médica, hospitalar e odontológica, seguro de vida e de acidentes pessoais, previdência privada, auxílio-alimentação, auxílio-creche, etc.</p> <p>Quanto à flexibilização de benefícios já concedidos, declara que: “só é possível flexibilizar benefícios nos casos de novos contratos, pois benefícios já concedidos a funcionários antigos não tem como suprimir ou cortar vantagens já incorporadas ao contrato de trabalho”.</p>

Fonte: Da autora com base nas entrevistas

Tratando-se da possibilidade de flexibilização dos benefícios, as opiniões dos entrevistados confirmam o entendimento de Lacombe (2011), de que moldar os benefícios às prioridades e desejos individuais, é uma forma de valorização dos trabalhadores, que resulta em satisfação e motivação das pessoas que trabalham na empresa.

Cabe destacar a opinião do Advogado Empresarial AE1: *“A partir do momento em que no mesmo quadro de funcionários vai ter homens, mulheres, jovens, velhos, pessoas de mentalidade aberta, pessoas de mentalidade fechada, essas pessoas vão ter diferentes necessidades, além do salário”* (AE1).

Ressalta-se, também, a posição do Advogado Empresarial AE2: *“notadamente, as pessoas encontram motivação para o trabalho através de diferentes meios, sendo que a empresa pode gerar grande grau de satisfação aos seus funcionários e conseqüentemente aumentar seus resultados, se for capaz de desenvolver um plano de benefícios que atenda aos diferentes anseios do seu quadro funcional”* (AE2).

Os relatos dos entrevistados, assim como dos demais, constantes no Quadro 2, confirmam os argumentos de Bohlander, Snell e Sherman (2003), quando afirmam haver uma tendência aos planos flexíveis, prática comum nos Estados Unidos, e que os benefícios devem refletir-se na composição e nos estilos de vida da força de trabalho. Outrossim, validam as convicções de Wood Junior e Picarelli Filho (2004), ao defenderem a ideia de que a flexibilização dos planos de benefícios é fonte de vantagem competitiva e de transformação das relações entre a empresa e seus funcionários.

Faz-se importante salientar que os dois Advogados Empresarias AE1 e AE2 abordam sistemas de pontuação para cada benefício e prazos pré-determinados para sua alteração, ratificando as concepções de Bohlander, Snell e Sherman (2003), em que afirmam que nesta sistemática os funcionários recebem um número específico de créditos utilizáveis para aquisição de quaisquer benefícios que necessitarem.

Neste sentido, enfatiza também o Advogado Empresarial AE1, a questão dos custos que envolvem as escolhas de determinados benefícios quando requeridas por poucos funcionários, a exemplo de um plano de saúde complementar, concepção que vem legitimar as colocações da HuggardCaine Consultoria (2006), que é necessário realizar um estudo de viabilidade para avaliar os impactos, tanto na gestão quanto na satisfação dos funcionários, ao implantar um programa de benefícios flexíveis.

Quadro 3 – Aspectos jurídico-legais que permeiam a implantação de benefícios flexíveis nas organizações

<p>Advogados Trabalhistas e Sindicais</p>	<p>AT1 – Nem a Constituição Federal, nem a CLT, têm previsão legal para implantação de benefícios flexíveis, declara. É uma situação muito peculiar. “Eu entendo que teria que ser através de acordos coletivos porque até na legislação ordinária não tem como prever”.</p> <p>Quanto à reforma trabalhista, através da Lei 13.467/2017, “a gente ainda não sabe como vai ficar, uma vez que o judiciário já vinha legislando com relação às normas trabalhistas por meio de jurisprudências ou súmulas, e que continuará causando um pouco de insegurança jurídica”.</p> <p>O risco maior, na sua concepção, ocorre quando benefícios já implantados são retirados, podendo resultar em reclamações trabalhistas com pedidos de reimplantação de tais benefícios e prejuízos financeiros consideráveis para as organizações.</p> <p>AT2 – Acredita que, “se tiver um regramento definido e se consiga provar em juízo que as pessoas não eram obrigadas a aderir e que escolhiam aqueles benefícios que lhe eram mais convenientes, a justiça acolhe”.</p> <p>Afirma que a nova legislação, através da Lei 13.467/2017, vem para facilitar a negociação e será uma das novas formas dos sindicatos se apresentarem. “É um instrumento que, na prevalência, e desde que não viole a Constituição Federal e configure o salário <i>in natura</i>, vai estabelecer ganhos para a categoria que vai fazer diferenciais de mercado”.</p>
<p>Advogados Empresariais</p>	<p>AE1 – Declara que a Constituição Federal estabelece direitos básicos do empregado, sem considerar benefícios.</p> <p>Destaca que enquadramento de benefício como natureza salarial, hoje essa situação encontra regulamentação especialmente no artigo 458 da CLT, que determina quais os benefícios podem ser concedidos ao empregado e que não caracterizariam natureza salarial. Enquadra-se “tudo que é pelo trabalho” como salário. As previsões contidas no Artigo 458 da CLT podem ser flexibilizadas.</p> <p>Quanto à Lei 13.467/2017, entende que ela estabelece uma tendência, uma vontade do Governo Federal em flexibilizar as relações de trabalho, mas não oferece total segurança jurídica.</p> <p>O risco consiste em daqui a um ou dois anos talvez se entenda que muitas negociações feitas a partir dessa nova legislação não sejam válidas, gerando um</p>

Advogados Empresariais	<p>passivo que talvez a empresas nem estejam preparadas.</p> <p>AE2 – “O artigo 7º da Constituição Federal trata dos direitos dos trabalhadores e também estabelece direitos que visam a melhoria da sua condição social. O referido artigo elenca os respectivos direitos, porém não especifica e não limita a forma como os mesmos devem ser implementados.</p> <p>Refere que, caso a empresa queira implantar algum plano com esta finalidade, deve atentar, em especial, à previsão contida no Art. 458 da CLT, que trata das prestações <i>in natura</i> e em especial às exceções previstas no § 2º do mesmo artigo, onde são elencadas as utilidades não reconhecidas como salário.</p> <p>A Lei 13.467/2017 estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, que assegura ainda mais eficácia e validade às convenções e acordos coletivos de trabalho. Dessa forma, entende que a nova Lei poderá trazer mais segurança jurídica a concessão de benefícios flexíveis, desde que estes respeitem as demais normas previstas na CLT pertinentes a matéria e que estejam regulamentados por meio de respectiva norma coletiva.</p> <p>Menciona que os principais riscos que envolvem a flexibilização estão relacionados com a possibilidade de serem considerados salário <i>in natura</i> (salário utilidade) e por tal razão, incidência de contribuições previdenciárias e demais encargos legais sobre os mesmos, ou ainda, reconhecimento de que o plano de benefícios representa alteração contratual lesiva ao empregado, sendo portanto considerada nula.</p>
Fiscal do MTE	<p>“Políticas públicas aos poucos instituíram alguns benefícios compulsórios e com algum incentivo (tributário) para empregadores, tais como VT – Vale Transporte, PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador e PPR – Programa de Participação nos Resultados, e a legislação trabalhista tem sido modificada lentamente (até a reforma da Lei 13467/2017, que vigorará a partir de 11/2017), para permitir a concessão de benefícios vide Art. 457 e 458 da CLT.”</p> <p>Afirma que não há qualquer vedação na Constituição Federal quanto à implantação de benefícios flexíveis, sendo que “verifica-se que o legislador constituinte incentiva a participação dos trabalhadores nos resultados do empreendimento e valoriza a negociação coletiva como forma de disciplinar as relações de trabalho”.</p> <p>Quanto aos riscos, alerta para reclamações trabalhistas, tratamento tributário incorreto gerando débitos previdenciários e do FGTS, assim como, ao descontentamento dos trabalhadores quando da redução ou mesmo eliminação de benefícios pela empresa, ou pelo decurso do prazo de validade (fim da ultratividade das normas coletivas vide reforma da CLT, nova redação do § 3º, do art 614 da CLT).</p>
Procurador do MPT	<p>Existe base legal, considerando que, “o contrato individual de trabalho se ergue sobre os patamares mínimos estabelecidos pela lei e pelas normas coletivas (acordo, convenção e dissídio coletivos). A partir daí, as partes podem estabelecer livremente suas cláusulas. A norma coletiva pode prever o programa, e o trabalhador pode pactuar as cláusulas que o interessar”. A flexibilização de benefícios já concedidos é possível somente por outra norma coletiva, de alcance igual ou superior, sem a retirada de benefícios já concedidos.</p> <p>Diz ainda, que a Constituição Federal, a CLT e as normas coletivas são patamares mínimos de direitos, e que a reforma trabalhista, através da Lei 13.467/2017, “não altera as regras que disciplinam o conteúdo do contrato individual de trabalho”.</p> <p>Além dos riscos trabalhistas, previdenciários e tributários, acredita que esses programas “podem aumentar a distância entre os atores sociais e inviabilizar o diálogo interno da empresa”, se os benefícios forem díspares entre os níveis hierárquicos.</p>
	<p>Acredita que a Constituição Federal permite a implantação, especialmente se for por convenção ou acordo coletivo. O STF- Supremo Tribunal Federal tem dado cada vez mais poderes para as negociações sindicais, diferentemente do TST – Tribunal Superior do Trabalho.</p> <p>Reitera que, a única exceção, desde o início da legislação trabalhista, prevista na</p>

Juiz do Trabalho	<p>CLT – Consolidação das Leis do Trabalho é o caráter da contraprestação pelo serviço prestado. “Se a prestação é fornecida para o trabalho, não tem natureza salarial, se é fornecida pelo trabalho, tem natureza salarial, o que define a natureza instrumental da benesse ou não”.</p> <p>Declara também, que a reforma trabalhista, através da Lei 13.467/2017, abriu uma pequena janela. No geral, a reforma “veio tentar permitir as negociações entre sindicatos, trabalhadores e organizações, mas ainda traz insegurança jurídica”. Toda a Lei nova que vem, aumenta as dúvidas. Quando a Lei muda ela ferve muito mais as interpretações, mas o tempo será primordial para maiores esclarecimentos das dúvidas.</p> <p>Os riscos, no seu entendimento, são basicamente três: “natureza salarial e seus reflexos, alegação de supressão de direitos adquiridos no caso de corte de benefícios já concedidos (nulidade da cláusula infringente) e multas previdenciárias e tributárias, caso se entenda como de natureza salarial”.</p>
------------------	--

Fonte: Da autora com base nas entrevistas

De acordo com as declarações do Quadro 3, não há base legal específica para implantação de benefícios flexíveis nas organizações brasileiras. Não há nenhum dispositivo legal que preveja especificamente a sua validade, nem na Constituição Federal, nem na CLT, e ao mesmo tempo, não há qualquer vedação expressa à implantação de benefícios flexíveis nas organizações, cabendo às empresas atentar-se quanto à natureza jurídica desse fornecimento, para que não corram o risco de futuros passivos trabalhistas (BENHAME, 2006).

Evidenciam-se as manifestações dos entrevistados, que validam as ponderações de Benhame (2006), quanto aos benefícios passíveis de flexibilização e que não configuram salário utilidade, os previstos no § 2º do Artigo 458 da CLT, tais como: vestuários, equipamentos e outros acessórios utilizados para a prestação do serviço; educação (matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático); transporte destinado ao deslocamento e retorno do trabalho; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguro de vida e acidentes pessoais; previdência privada e vale-cultura.

Assim também, segundo o Advogado Empresarial AE2, a reforma trabalhista, através da Lei 13.467/2017, introduziu ao Art. 458 da CLT, o § 5º, que estabelece:

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

Muito presente também nas falas dos entrevistados, e que confirmam as ideias de Garcia (2006), fundamentadas no parágrafo segundo do Artigo 458, é fato da contraprestação do serviço prestado, que estabelece que somente tem natureza salarial a utilidade fornecida pelo trabalho e não para o trabalho, habitualmente. A ideia é reforçada pelo Advogado Empresarial AE2, dizendo que: *“além desse, devem ser observadas as Súmulas 241 e 367 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como Orientações Jurisprudenciais que tratam de benefícios que não são considerados salário-utilidade, e assim podem servir de base para nortear a elaboração de planos de benefícios flexíveis, com risco reduzido”* (AE2).

Sobre a migração de benefícios atuais, HuggardCaine Consultoria (2006) afirma que a legislação não permite retirada de benefícios, porém não proíbe sua redução ou substituição, afirmando que, ao optar por outros, não reconhecidos pela legislação, a empresa deve sujeitar-se ao pagamento dos tributos e impostos pertinentes, convicções confirmadas apenas em parte pelos entrevistados, uma vez que, no entendimento do Procurador do Trabalho *“não é possível retirada de benefícios já concedidos”* (QUADRO 3), e no entendimento do Juiz do Trabalho, registrado no Quadro 2, *“só é possível flexibilizar benefícios nos casos de novos contratos, pois benefícios já concedidos a funcionários antigos não tem como suprimir ou cortar vantagens já incorporadas ao contrato de trabalho”*.

Quanto à impossibilidade de supressão de benefícios já concedidos, relatada pelo Juiz do Trabalho no Quadro 2, ressalta-se ainda a seguinte afirmação: *“o trabalhador antigo pode até abrir mão de algum benefício para trocar por outro, mas poderá futuramente discutir na justiça aquele do qual abriu mão, caso tal benefício for anterior à flexibilização, sendo que nesse caso, a jurisprudência analisará se houve prejuízo ou não ao empregado”*.

Reforçam os entrevistados que, para maior segurança da empresa, os programas devem ser negociados por meio de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, uma vez que tais negociações são reconhecidas tanto pela Constituição Federal, na forma do Art. 7º, inciso XXVI, quanto pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, no seu Artigo 611.

Ao referir-se a reforma trabalhista, através da Lei 13.467/2017, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, o entendimento dos entrevistados converge no sentido de que ela vem para flexibilizar as relações de trabalho, e imprimir maior validade às convenções e acordos coletivos de trabalho, uma vez que a Lei aumenta o poder das

negociações. No entanto, ressaltam que a nova Lei não oferece total segurança jurídica, dando margem a novas interpretações, que somente serão esclarecidas ao longo do tempo.

Ao confrontar o referencial teórico com o resultado do estudo, percebeu-se claramente que a implantação de programas de benefícios flexíveis é possível. Embora ofereça ainda alguma insegurança jurídica quanto sua aplicação à legislação brasileira, é uma forte tendência no contexto organizacional, fonte de satisfação dos funcionários e vantagem competitiva para as organizações. Ao adotar um modelo de benefícios flexíveis, as organizações devem assegurar-se dos impactos da implantação e tomar medidas protetivas legais que possam favorecer a mesma (BENHAME, 2006).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A implantação de programas de benefícios flexíveis, prática comum nos Estados Unidos, que permite ao funcionário escolher entre os benefícios oferecidos pelas organizações, aqueles que mais atenderem seus desejos e necessidades, embora represente uma tendência crescente, ainda é assunto polêmico e um grande desafio no contexto organizacional brasileiro.

A necessidade de modernizar a gestão da remuneração e dos custos que envolvem os benefícios tradicionais abre espaço à flexibilização de tais benefícios como uma nova concepção de valorização e motivação das pessoas, e assim também, de redução de gastos e maximização de resultados. Constata-se, no entanto, certa insegurança quanto a natureza jurídica que permeia a implantação de políticas de benefícios flexíveis, uma vez que não há base legal específica na legislação trabalhista brasileira.

Ao que diz respeito à importância dos benefícios concedidos pelas organizações percebe-se, no entendimento dos entrevistados, tratar-se de uma forma extremamente importante e eficaz de valorização, que se reflete na qualidade de vida das pessoas e no ambiente de trabalho. Constata-se, também, que os benefícios aumentam a competitividade das organizações, constituindo-se de atrativo interessante à contratação e retenção de talentos, bem como, aumentam a produtividade e consequente maximização de resultados.

Quanto à possibilidade de flexibilização de benefícios, revela-se legítima no posicionamento de todos os entrevistados quando o programa adotado apresenta critérios claros, regras objetivas, documentação expressamente formalizada e disseminação entre todos

os empregados. Salienta-se a possibilidade de gerenciar os referidos programas através de sistema de pontos, atribuindo-se uma escala de pontos para cada benefício e fixação de prazos para permissão de migrações de um benefício para outro. Sustenta-se, também, que somente é possível a flexibilização de benefícios previstos na Lei como indenizatórias e para novos contratos de trabalho, uma vez que se entende inviável a supressão de vantagens já concedidas e incorporadas aos contratos de trabalho de funcionários antigos. Orienta-se, ainda, um estudo minucioso evitando contrariar a legislação protetiva, previdenciária ou tributária.

Em relação aos aspectos jurídico-legais que permeiam a implantação de benefícios flexíveis nas organizações, constata-se que, ao passo que não há previsão legal específica, tanto na Constituição Federal, quanto na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, também não há vedação expressa à implantação de Programas de Benefícios Flexíveis nas organizações brasileiras. Neste sentido, verifica-se que cabe às organizações atentar-se à natureza jurídica dos benefícios oferecidos, bem como sua flexibilização, de modo a evitarem o risco de futuros passivos, sejam eles trabalhistas, tributários ou previdenciários.

Evidencia-se, nas declarações dos entrevistados, que são passíveis de flexibilização e que não configuram salário utilidade, somente os benefícios expressamente previstos no § 2º do Artigo 458 da CLT, tais como: vestuários, equipamentos e outros acessórios utilizados para a prestação do serviço; educação (matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático); transporte destinado ao deslocamento e retorno do trabalho; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguro de vida e acidentes pessoais; previdência privada e vale-cultura.

Destaca-se, ainda, a introdução do § 5º ao Artigo 458 da CLT, através da Lei 13467/2017, a vigorar a partir de novembro de 2017, que diz respeito a parcelas não integrantes da remuneração e do salário do empregado, e igualmente passíveis de flexibilização, mais especificamente: valores relativos à prestação de assistência médica ou odontológica, própria ou não, e o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas.

Entende-se, sob a concepção dos entrevistados que, para uma maior segurança jurídica das empresas, os Programas de Benefícios Flexíveis devem ser negociados por meio de negociações coletivas (Acordos ou Convenções), já reconhecidas pela Constituição Federal,

em seu Art. 7º, inciso XXVI, e pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, no seu Artigo 611. Reforça-se também, no entendimento convergente dos entrevistados, que a reforma trabalhista, através da Lei 13.467/2017, e que estabelece a “*prevalência do negociado sobre o legislado*”, vem para flexibilizar as relações de trabalho e aumentar o poder de tais negociações, imprimindo-lhes maior validade jurídica.

Desta forma, os objetivos da pesquisa foram atingidos, permitindo identificar a efetiva percepção de profissionais do meio jurídico e de fiscalização sobre Programas de Benefícios Flexíveis e sua aplicação à legislação brasileira. O estudo possibilitou uma maior compreensão da legislação, bem como o entendimento dos seletos sujeitos de pesquisa, fornecendo elementos importantes para a implantação de programas de benefícios flexíveis nas organizações brasileiras, com vistas a uma maior segurança jurídico-legal e redução de riscos quanto a futuros passivos trabalhistas.

Os resultados desta pesquisa possibilitam novos trabalhos sobre a implantação de Programas de Benefícios Flexíveis, sugerindo-se para novos estudos a construção, passo a passo, de um Programa de Benefícios Flexíveis. Propõe-se, também, estudos de caso ou pesquisas com foco na comparação de Programas de Benefícios Flexíveis já implantados em empresas brasileiras a fim de ampliar os conhecimentos na área.

Percebe-se, portanto, que existem amplas oportunidades de estudo sobre o tema benefícios flexíveis e gestão de programas de benefícios, vindo a contribuir com a comunidade acadêmica e a sociedade em geral.

## **FLEXIBLE BENEFITS: AN OVERVIEW OF BRAZILIAN LABOR LAW**

**Abstract:** The flexibilization of Benefit Plans, adapted to individual priorities and necessities, is a growing tendency in the Brazilian organizational context. However, the legal nature which permeates the implementations of these plans must be carefully observed, considering the labor legislation currently in force in the country. Therefore, this article's purpose is to investigate the perception of legal and supervisory professionals over Flexible Benefits Programs and its application into Brazilian law. The research methodology was exploratory in nature with a qualitative approach, using semi-structured interviews and content analysis as the technique for data collection and analysis. The analysis was made with theoretical basis from authors such as Benhame, Bohlander, Dessler, Garcia, Lacombe, Marras, Souza, Wood Junior and Picarelli Filho, in combination with the answers obtained from the interviews. The study shows that the benefits which are susceptible to flexibilization and do not constitute utility salary are only those expressly provided for in the second and fifth paragraph of the article 458 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT). The aforementioned fifth paragraph was recently introduced to the article 458 of the CLT, through Brazilian Law 13467/2017. The flexibility of benefits is legitimate when the program created to implement it presents clear and objective rules, formalized documentation previously known and unquestionable by the company's employees.

And, in order to guarantee greater legal certainty, the program also has to be negotiated through collective negotiations recognized by the Constitution of The Federative Republic Of Brazil and by the Brazilian Consolidation of Labor Laws.

**Keywords:** Remuneration. Flexible Benefits. Legislation.

## REFERÊNCIAS

BENHAME, Maria Lucia. **A implantação de Benefícios Flexíveis – Riscos e Procedimentos**. 2006. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/a-implantacao-de-planos-de-beneficios-flexiveis-riscos-e-procedimentos/7486/>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott; SHERMANN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=17728053&id=17728058&idBinario=17728664&mime=application/rtf>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

CAMPOS, C. J. G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

CHEMIN, Beatriz F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos: planejamento, elaboração e apresentação**. 2. Ed. Lajeado: Univates, 2012.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

FAHL, Adriane. **A visão das empresas participantes do Grupo RHsVT frente aos benefícios flexíveis**. 2015. Artigo apresentado para conclusão de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas – Centro Universitário Univates, Lajeado.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2016. E-book. Disponível em <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530972219/cfi/6/10!/4/20/2@0:69.2>>. Acesso em: 02 mai. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HUGGARDCAINE. **Benefícios flexíveis sem problemas com a legislação**. 2006. Disponível em: <<http://www.huggardcaine.com.br/Artigos/artigo8.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da remuneração**. 2.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2002.

MARRAS, Jean Pierre; MARRAS NETO, Pietro. **Remuneração estratégica**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASSER, A. C. (Tradução). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. Coleção Sociologia.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida et al. **Cargos, carreiras e remuneração: gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: FVG, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.